

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PEMILIHAN

KARIR SEBAGAI AUDITOR

Disusun Oleh:

SYULINTA HUGO KAMIDO

NIM. 135020300111055

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi**



JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AUDITOR
(Studi pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi FEB UB angkatan 2014)

Yang disusun oleh

Nama : Syulinta Hugo Kamido

NIM : 135020300111055

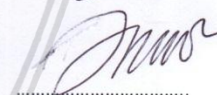
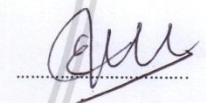
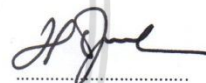
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Akuntansi

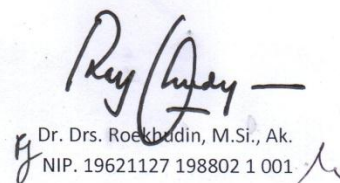
Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 1 Maret 2018 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Drs. Ali Djamhuri, Ak., M.Com., Ph.D
NIP. 19580820 198503 1 002
(Dosen Pembimbing)
2. Dr. Dra. Endang Mardiaty, M.Si, Ak.
NIP. 19590902 198601 2 001
(Dosen Penguji I)
3. Nurlita Novianti, MSA., Ak., CA
NIP. 2011068711132001
(Dosen Penguji II)



Malang, 13 Maret 2018
Ketua Jurusan Akuntansi



Dr. Drs. Roekhadin, M.Si., Ak.
NIP. 19621127 198802 1 001

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syulinta Hugo Kamido

NIM : 135020300111055

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PEMILIHAN KARIR
SEBAGAI AUDITOR**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila di kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang, 1 Februari 2018

Pembuat Pernyataan



Syulinta Hugo Kamido

135020300111055



Riwayat Hidup

Nama : Syulinta Hugo Kamido

Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 29 April 1995

Usia : 23 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Agama : Kristen Protestan

Alamat : Jalan Bojong Nangka V no 11a, Bekasi

No. Telp / HP : 085219015063

Email : hugokamido@gmail.com

Pendidikan Formal :

SD (2001-2007) : SD Santo Markus II

SMP (2007-2010) : SMP Santo Markus II

SMA (2010-2013) : SMA Negeri 48 Jakarta

Perguruan Tinggi (2013-2018) : S1 Jurusan Akuntansi FEB UB

Pengalaman Organisasi :

- Staff Divisi Hubungan Masyarakat FEB CUP 2014
- Staff Divisi Keamanan HORE CUP 2014
- Wakil Ketua Pelaksana bidang eksternal HORE CUP 2015
- Staff Divisi Transportasi dan Keamanan INTERAKSI 2015
- Staff Divisi Acara EST Brawijaya 2015
- Direktur Teknik Saweri Gading Periode 2015



Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pemilihan Karir sebagai Auditor

Oleh:

Syulinta Hugo Kamido

Dosen Pembimbing:

Drs. Ali Djamhuri, Ak., M. Com., Ph.D

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan karir sebagai auditor. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah penghargaan finansial/penghasilan, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan, pelatihan profesional, dan pengakuan profesional. Sampel pada penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya angkatan 2014. Sampel penelitian ini berjumlah 77 dari total populasi sebanyak 329 mahasiswa. Data dikumpulkan menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan dengan metode regresi logistik dengan SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor sedangkan secara parsial variabel penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan pengakuan profesional berpengaruh secara signifikan.

Kata Kunci : Pemilihan Karir, Auditor

Analysis on Factors that Influence Career Choice as an Auditor

By:

Syulinta Hugo Kamido

Supervisor:

Drs. Ali Djamhuri, Ak., M. Com., Ph.D

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze factors that influence career choice as an auditor. The variables that are used in this study are financial reward, working environment, consideration of the labor market, intrinsic value of work, professional training, and professional recognition. The sample of this study is 77 accounting students class of 2014 in Faculty of Economics and Business in Brawijaya University, selected from the population of 329 students using simple random sampling technique. The data of this study were analyzed through logistic regression analysis using SPSS. The result of this study indicates that all of the independent variables simultaneously influence career choice as an auditor. It also shows that financial achievement, consideration of the labor market, and professional recognition partially have a significant effect on career choice as an auditor.

Keywords : Career Choice, Auditor

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang memberikan berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul : **“Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pemilihan Karir sebagai Auditor”**

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik disebabkan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Olie Adeleida Mais dan Syukursyah Ginting selaku orang tua saya dan Sukarni selaku tante saya yang senantiasa memberikan doa serta dukungan selama penulisan skripsi.
2. Bapak Nurkholis, SE., M.Bus.(Acc)., Ak., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
3. Bapak Dr.Drs. Roekhudin, M.Si., Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
4. Ibu Dr.Dra. Endang Mardiaty, M.Si. Ak. selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
5. Bapak Drs.Ali Djamhuri, Ak. M.Com., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang bermanfaat dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dr.Dra. Endang Mardiaty, M.Si., Ak. selaku Dosen Penguji I dalam ujian komprehensif yang telah menguji serta memberikan saran demi perbaikan skripsi ini.
7. Ibu Nurlita Novianti, SE., MSA., Ak. selaku Dosen Penguji II dalam ujian komprehensif yang telah menguji serta memberikan saran demi perbaikan skripsi ini.
8. Teman-teman Mahasiswa Akuntansi FEB UB angkatan 2014 yang telah membantu dan kooperatif dalam proses pengumpulan data sehingga dapat memperlancar penulisan skripsi ini.

9. Seluruh dosen pengajar dan staff di Jurusan Akuntansi FEB UB atas ilmu dan bantuannya kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Sahabat-sahabatku Ines, Dila, Maya, Syanaz, Frida, Faqih, Nadiah yang selalu mendorong dan selalu memberikan semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Teman-teman Kost G221 Wantet, Bobby, Erik, Memet, Luluk, Fredy, Yaskur yang telah banyak mengganggu serta menghibur dalam penulisan skripsi ini.
12. Teman-teman Discord Herald Army Aryo, Ajang, Ijal, Budi, Edo, Tony yang telah memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
13. Teman yang dengan sabar selalu membantu dan memberikan dukungan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
14. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari jika skripsi ini belumlah sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap adanya kritik dan saran yang berguna bagi penyempurnaan skripsi ini.

Penulis akhiri kata pengantar ini dengan harapan semoga laporan ini dapat dimanfaatkan bagi banyak pihak. Amin

Malang, 1 Maret 2018

Syulinta Hugo Kamido

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined. vii
ABSTRACT.....	viii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Teori Pengharapan.....	10
2.2. Pilihan Karir	10
2.3. Profesi Auditor	11
2.4. Penelitian Terdahulu.....	13
2.5. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pemilihan Karir sebagai Auditor.....	17
2.5.1. Penghargaan Finansial/Penghasilan (X1)	17
2.5.2. Lingkungan Kerja (X2)	Error! Bookmark not defined. 17
2.5.3. Pertimbangan Pasar Kerja (X3)	18
2.5.4. Nilai Intrinsik Pekerjaan (X4).....	18
2.5.5. Pelatihan Profesional (X5)	19
2.5.6. Pengakuan Profesional (X6)	19
2.6. Kerangka Konsep	20
2.7. Hipotesis Penelitian	21
BAB III	26

METODE PENELITIAN.....	26
3.1. Jenis Penelitian	26
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	26
3.3.1. Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>) dan Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	27
3.4. Populasi dan Sampel	31
3.4.1. Populasi.....	31
3.4.2. Sampel.....	32
3.5. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.5.1. Sumber Data.....	33
3.5.2. Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6. Teknik Analisis Data	34
3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif	34
3.6.2. Uji Kualitas Data.....	34
3.7. Skala Pengukuran	35
3.8. Pengujian Hipotesis	36
BAB IV	39
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1. Hasil Pengumpulan Data.....	39
4.1.1. Karakteristik Responden	39
4.2. Frekuensi Jawaban Responden.....	41
4.3. Uji Instrumen Penelitian.....	45
4.4. Hasil Uji Regresi Logistik	48
4.5. Pembahasan	55
4.5.1. Pengaruh penghargaan finansial/penghasilan terhadap pemilihan karir sebagai auditor	55
4.5.2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir sebagai auditor	56
4.5.3. Pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir sebagai auditor	56
4.5.4. Pengaruh nilai intrinsik pekerjaan terhadap pemilihan karir sebagai auditor	57

4.5.5. Pengaruh pelatihan profesional terhadap pemilihan karir sebagai auditor	58
4.5.6. Pengaruh pengakuan profesional terhadap pemilihan karir sebagai auditor	59
BAB V	60
PENUTUP	60
5.1. Kesimpulan.....	60
5.2. Keterbatasan Penelitian	60
5.3. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	
Daftar Jumlah Mahasiswa Akuntansi Universitas Brawijaya	27
Angkatan 2014	27
Tabel 4.1	
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.2	
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden	34
Tabel 4.3	
Karakteristik Responden Berdasarkan Pemilihan Karir sebagai Auditor	35
Tabel 4.4	
Frekuensi Variabel Penghargaan Finansial/Penghasilan (X_1)	35
Tabel 4.5	
Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	36
Tabel 4.6	
Frekuensi Variabel Pertimbangan Pasar Kerja	37
Tabel 4.7	
Frekuensi Variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan (X_4)	38
Tabel 4.8	
Frekuensi Variabel Pelatihan Profesional (X_5)	38
Tabel 4.9	
Frekuensi Variabel Pengakuan Profesional (X_6)	39
Tabel 4.10	
Uji Validitas Variabel	41
Tabel 4.11	
Uji Reliabilitas Variabel	42
Tabel 4.12	
Hosmer and Lemeshow Test	43
Tabel 4.13	
Perbandingan Nilai -2LL Awal dengan Nilai -2LL Akhir	44
Tabel 4.14	

Tabel Klasifikasi	44
Tabel 4.15	
Negelkerke R Square	45
Tabel 4.16	
Hasil Uji Hipotesis	46
Tabel 4.16	
Hasil Uji Koefisien Regresi Logistik	47



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1

Kerangka Konsep..... 19



DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian	60
Frekuensi Jawaban Responden	67
Uji Validitas dan Reliabilitas	74
Regresi Logistik	80



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan bisnis di dunia saat ini sangatlah pesat, termasuk juga perkembangan pada dunia akuntansi. Perkembangan pesat ini menuntut setiap elemen, seperti pengusaha ataupun perusahaan pada umumnya untuk lebih siap dalam menghadapinya. Kondisi seperti ini memaksa perusahaan untuk memiliki keuangan yang sehat untuk dapat bertahan dan eksis dalam dunia bisnis saat ini. Untuk dapat bertahan dan memiliki keuangan yang sehat ini, dibutuhkan auditor yang bertugas untuk memeriksa dan memastikan keandalan laporan keuangan agar sesuai dengan realita yang ada.

Perkembangan pesat tersebut juga berakibat pada mahasiswa, khususnya mahasiswa akuntansi yang akan menghadapi bidang bisnis tersebut. Mahasiswa dituntut untuk lebih siap lagi dalam segi kemampuan dan juga pengetahuan untuk menghadapi dunia kerja khususnya bidang akuntansi. Perguruan tinggi khususnya jurusan akuntansi juga mendapat tekanan untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang siap bersaing di dunia kerja dengan keahlian yang mumpuni.

Perguruan tinggi mempersiapkan mahasiswa agar menjadi sarjana yang memiliki keahlian melalui proses yang akan menuntun mereka sesuai dengan profesi yang akan ditekuni. Jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Brawijaya (FEB UB) juga menghasilkan lulusan yang memiliki karir yang baik. Proses ini dimulai dari membekali mahasiswa dengan pengetahuan hingga akhirnya mahasiswa menentukan pilihan karirnya dalam bidang akuntansi. Proses yang dilalui oleh mahasiswa pada Jurusan akuntansi FEB UB tidak hanya melalui

kegiatan belajar di kelas tetapi juga dengan praktek kerja lapangan dengan program yang dirancang oleh jurusan akuntansi seperti Gebyar Akuntansi. Gebyar akuntansi itu sendiri merupakan suatu program kewirausahaan dimana mahasiswa dikenalkan bagaimana cara berwirausaha yang baik, mengatur pengeluaran dan pemasukan, dan membuat laporan keuangan. Selain itu ada juga program kuliah kerja nyata profesi yang mewajibkan mahasiswanya untuk terjun langsung ke dalam dunia kerja.

Proses tersebut akan membuat mahasiswa akuntansi lebih siap dalam berkarir dalam bidang akuntansi. Pilihan karir dalam bidang akuntansi juga sangatlah beragam. Keragaman inilah yang nantinya akan membingungkan para sarjana akuntansi untuk berkarir. Pemilihan karir yang tepat bagi sarjana akuntansi menjadi sebuah keharusan karena dengan memilih karir yang tepat seseorang akan lebih stabil dan menikmati pekerjaannya dan lebih mudah dalam mencapai kesuksesan dalam berkarir.

Mahasiswa akuntansi yang akan berkarir di bidang akuntansi haruslah mengetahui akar dari profesi yang akan digelutinya. Salah satu profesi bidang akuntansi adalah profesi auditor. Dimana auditor bertugas untuk mengaudit laporan keuangan perusahaan agar sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pada dasarnya profesi akuntan atau auditor terdiri dari Akuntan Publik (*Public Accounting*), Akuntan Perusahaan (*Private Accounting*), Akuntan Pemerintah (*Not Profit Accounting*), dan Akuntan Pendidik. Dengan mengetahui berbagai dasar dari profesi akuntan atau auditor tersebut mahasiswa akuntansi pun diharapkan dapat mengetahui lebih lagi terhadap masing-masing tugas dan apa yang dihadapi pada tiap bidang akuntansi tersebut. Setelah mengetahui ragam dari

profesi akuntansi tersebut mahasiswa akan memilih profesi yang sesuai dengan dasarnya, tetapi pada dasarnya mahasiswa akuntansi cenderung akan didorong untuk memilih berkarir sebagai auditor atau akuntan publik.

Akuntan publik merupakan profesi akuntansi yang berkaitan dengan pemeriksaan laporan keuangan dan penyediaan jasa audit. Akuntan publik memiliki tugas dan peran vital bagi perusahaan, yaitu mengaudit laporan keuangan perusahaan yang informasinya dibutuhkan untuk pihak-pihak yang membutuhkan laporan tersebut. Peran akuntan publik atau auditor yang penting tersebut membuat kebutuhan akan auditor pun semakin meningkat dan permintaan akan peningkatan kualitas auditor meningkat pula. Dalam melaksanakan audit, auditor akan memberikan *review* terhadap laporan keuangan yang di audit dan memberikan opini. Profesi auditor sendiri memiliki persepsi negatif dari kalangan luas, yaitu tekanan pekerjaan, *deadline* yang tidak wajar, dan juga *overtime*. Pada umumnya tekanan pekerjaan dan *overtime* yang menjadi masalah utama pada profesi auditor tersebut. Di samping persepsi negatif yang dimiliki profesi auditor ini, terdapat prospek yang cerah pula pada profesi ini karena terdapat *benefit* yang tinggi dan pengalaman yang tidak ternilai.

Profesi auditor menjadi salah satu opsi yang patut diperhitungkan sebagai profesi untuk berkarir karena memberikan peluang bekerja yang variatif karena dapat ditempatkan di berbagai perusahaan dengan lingkungan dan kondisi yang berbeda. Profesi auditor sendiri memiliki karakteristik sendiri yang membuat profesi ini menarik untuk digeluti, dimana profesi ini diharuskan memiliki pengetahuan yang mumpuni yang dapat didapat melalui pendidikan formal ataupun dalam pelatihan dan seminar-seminar dan juga dibutuhkan pengalaman

agar dapat bersaing dengan sesama auditor yang membuat persaingan pada profesi ini menjadi kompetitif. Selain itu, dengan banyaknya perusahaan dan lembaga yang membutuhkan peran auditor membuat pasar kerja dari profesi ini terbuka lebar. Profesi sebagai auditor juga semakin dibutuhkan karena masih minimnya jumlah auditor di Indonesia seperti disampaikan oleh Adi Prawito selaku Sekretaris DPP Ikatan Nasional Konsultan Indonesia (INKINDO) Jawa Timur yang dikutip dari republika.co.id tahun 2016. Hal ini membuat profesi auditor menjadi profesi yang memiliki prospek cerah dan menjanjikan, tetapi permasalahan juga muncul dimana saat ini banyak anak muda yang tidak tertarik berkarir menjadi seorang auditor seperti dikutip dari *harian kompas*. Menurut Dewan Kehormatan Ikatan Akuntansi Publik Indonesia (IAPI) Sukrisno Agoes profesi auditor tidak diminati kalangan muda dan fresh graduate. Fenomena ini menjadi tantangan berarti melihat semakin dibutuhkannya peran auditor di dunia bisnis.

Hasil penelitian dari Alhadar (2013) memiliki hasil yang menunjukkan bahwa faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik, sedangkan pengakuan profesional dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Widiyari (2010) menghasilkan kesimpulan dimana terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang dilihat dari faktor gaji/penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja, sedangkan faktor personalitas tidak terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi. Pada

penelitian yang dilakukan oleh Nadlari (2015) terdapat perbedaan pandangan pada mahasiswa akuntansi yang dilihat dari keinginan karir akuntan yang ditinjau dari faktor gaji/penghargaan profesional, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar. Sedangkan dari faktor personalitas tidak memiliki perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi. Selain itu hasil penelitian dari Azza (2016) memiliki hasil yang menunjukkan bahwa secara parsial faktor nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan personalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor, sedangkan pertimbangan pasar kerja, nilai sosial, dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor.

Mengingat terdapat hasil yang berbeda dari setiap penelitian terdahulu atau adanya *research gap* yaitu adanya inkonsistensi penelitian-penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai auditor. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian-penelitian tersebut yang menguji kembali faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai auditor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian dan lokasi serta tahun penelitian. Selain itu perbedaannya terdapat pada sampel penelitian yaitu mahasiswa aktif jurusan Akuntansi FEB UB angkatan 2014. Alasannya karena mahasiswa aktif angkatan 2014 adalah karena mahasiswa pada semester tersebut telah memiliki rencana untuk berkarir dan sudah memiliki pengetahuan yang memadai mengenai profesi auditor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu juga terdapat pada variabel dimana penelitian ini hanya menggunakan variabel penghargaan

finansial/penghasilan, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan, pelatihan profesional, dan pengakuan profesional

Berdasarkan uraian dari latar belakang permasalahan dan perbedaan dari hasil penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Auditor”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diketahui permasalahan yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah penghargaan finansial (penghasilan) berpengaruh terhadap pilihan karir sebagai auditor?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap pilihan karir sebagai auditor?
3. Apakah pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor?
4. Apakah nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor?
5. Apakah pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor?
6. Apakah pengakuan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji penghargaan finansial (penghasilan) berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor.
2. Untuk menguji lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor.
3. Untuk menguji pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor.
4. Untuk menguji nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor.
5. Untuk menguji pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor.
6. Untuk menguji pengakuan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Praktisi

Bagi praktisi, terlebih bagi kantor akuntan publik yang sedang membutuhkan tenaga kerja auditor, penelitian ini dapat memberi manfaat dan input sebagai informasi tambahan yang dapat dipertimbangkan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam pengelolaan sumber daya auditornya. Dengan mengetahui apa yang diharapkan oleh mahasiswa yang akan berkarir sebaga auditor, maka

kantor akuntan publik atau lembaga dapat menawarkan hal yang dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas serta mampu menawarkan hal yang menarik para sarjana akuntansi untuk berkarir dan menjalani profesi sebagai auditor di KAP, lembaga atau perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan informasi empiris mengenai aplikasi teori pengharapan yang terkait dengan faktor yang mempengaruhi individu dalam memilih karir.

1.5. Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teoritis yang digunakan sebagai dasar penelitian dan berkaitan dengan masalah dan topik penelitian, faktor-faktor yang mempengaruhi, kerangka penelitian dan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode penelitian yang akan mengungkapkan mengenai sejauh mana ruang lingkup penelitian, variabel penelitian, sumber data, instrumen penelitian, teknik analisis data,

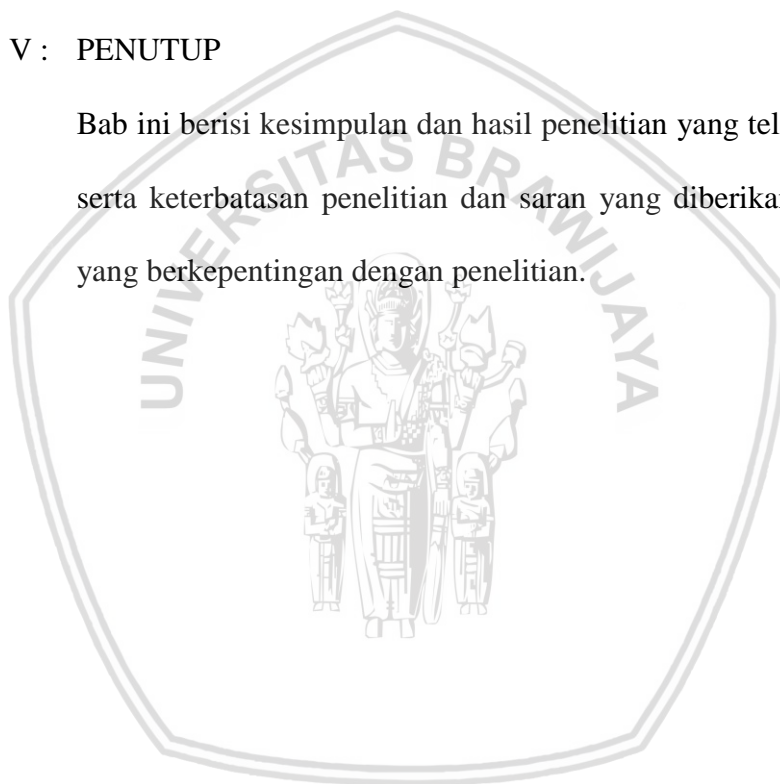
teknik pengujian data, dan alat-alat statistik yang akan digunakan dalam penelitian.

BAB IV : ANALISIS DATA

Bab ini membahas hasil penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian, kemudian dilakukan analisis terhadap data dan interpretasi serta pembahasan hasil.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan hasil penelitian yang telah dilakukan serta keterbatasan penelitian dan saran yang diberikan bagi pihak yang berkepentingan dengan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Pengharapan

Dasar teori yang berhubungan dengan konsep pemilihan karir adalah teori motivasi, khususnya teori pengharapan (expectancy theory). Pengharapan, secara teoritis, yaitu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hal tertentu bagi setiap individu (Robbins, 2011). Jadi, pengharapan sendiri dapat mempengaruhi sikap dari seseorang untuk menjalankan sesuatu hal.

Teori pengharapan Victor Vroom (Wicaksono, 2011), menyatakan bahwa seorang karyawan akan berupaya untuk meningkatkan performanya apabila hal itu akan mendapatkan penilaian yang baik dan berpengaruh positif terhadap karirnya. Dengan kata lain, motivasi dapat muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang mengarahkan individu tersebut untuk mencapai suatu tujuannya.

Pada dasarnya pengharapan yang timbul dalam diri seorang individu atau karyawan tersebut akan memotivasi atau mendorong untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Hal yang sama akan berlaku pula dalam hal seseorang memilih profesi yang akan ditekuni. Pilihan karir atau profesi akan memunculkan pengharapan agar profesi yang akan ditekuninya tersebut dapat membawanya ke arah kesuksesan/kebaikan.

2.2. Pilihan Karir

Karir berasal dari kata dalam bahasa Belanda, *carriere*, yang berarti perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Kata ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan. Istilah karir sendiri tidak lepas dari kata

pekerjaan. Karir juga suatu proses pembelajaran dan peran-peran yang disandang sepanjang hidup.

Menurut Rivai (2006), konsep yang berkaitan dengan perencanaan karir terdiri dari:

- a. Karir, merupakan posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan seseorang.
- b. Jenjang karir, merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.
- c. Tujuan karir, merupakan posisi mendatang yang akan diupayakan seseorang untuk dicapai dalam karirnya.
- d. Perencanaan karir, merupakan proses dimana seseorang menentukan tujuan akhir dan jenjang karir yang akan dipilih dan dilalui.
- e. Pengembangan karir, terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan.

2.3. Profesi Auditor

Profesi auditor berkembang pesat seiring dengan berkembangnya berbagai jenis perusahaan. Perusahaan membutuhkan modal untuk menjalankan kegiatan bisnisnya. Modal tersebut dapat berasal dari pihak internal (pemilik) ataupun dari pihak eksternal (investor atau kreditur). Laporan keuangan dibutuhkan oleh semua pihak yang terlibat untuk pengambilan keputusan yang tepat berkaitan dengan perusahaan, termasuk bagi para investor atau kreditur yang akan berinvestasi atau memberikan pinjaman kepada perusahaan. Laporan keuangan yang akan disusun tersebut berfungsi untuk menyampaikan informasi mengenai pertanggungjawaban pengelolaan dana yang berasal dari pihak eksternal maupun

internal serta sebagai sarana melihat perkembangan capaian kinerja (Setiyani, 2005).

Auditor dalam dunia bisnis memiliki peran yang sangat strategis, sehingga membuat berkarir dalam profesi ini dipandang memiliki prospek yang cerah dengan tantangan intelektual dan pengalaman belajar yang tak ternilai. Karir sebagai auditor juga memberikan kesempatan untuk pengembangan *skill* serta pekerjaan yang menantang dan bervariasi, karena dapat ditugaskan ke berbagai perusahaan yang memiliki lingkungan yang berbeda. Selain itu, di dalam dunia bisnis peran auditor juga sangat vital karena hanya auditor yang memiliki kewenangan untuk menyatakan opini atas laporan keuangan klien. Menurut Boynton *et al* (2003) kebutuhan akan audit atas laporan keuangan disebabkan oleh empat faktor, yaitu:

- a. *Conflict of interest* antara pengguna laporan keuangan dan manajemen.
- b. *Consequences*, dimana laporan keuangan dianggap sebagai sumber utama informasi.
- c. *Complexity* bahwa laporan keuangan merupakan sesuatu yang kompleks.
- d. *Remoteness*, yakni adanya keterbatasan jarak, waktu dan biaya yang tidak memungkinkan pengguna laporan keuangan untuk mencari akses langsung pada catatan akuntansi untuk menilai asersi laporan keuangan, maka pengguna laporan keuangan mengandalkan laporan keuangan yang telah diaudit sebagai bahan pengambilan keputusan.

Jenjang karir sebagai auditor cukup jelas dan menjanjikan. Seperti dalam Weygandt *et al* (2006) memberikan gambaran mengenai jenjang karir sebagai auditor, yaitu:

- a. Junior auditor : Jenjang karir pertama sebagai seorang auditor. Junior auditor bertugas untuk melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
- b. Senior auditor : Jenjang karir di atas junior auditor. Jenjang ini biasanya memerlukan waktu dua sampai empat tahun. Senior auditor bertugas untuk melaksanakan audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, mengarahkan dan *mereview* pekerjaan junior auditor.
- c. Manajer audit : Jenjang karir setelah senior auditor. Untuk mencapai posisi ini biasanya memerlukan waktu rata-rata enam sampai delapan tahun. Pada jenjang ini seorang auditor bertugas untuk membantu auditor senior dalam merencanakan program dan waktu audit, *mereview* kertas kerja, laporan audit dan juga *management letter*.
- d. Partner : Puncak karir sebagai auditor. Untuk mencapai posisi sebagai partner lazimnya membutuhkan waktu minimal masa kerja 10 tahun. Sebagai partner seorang auditor harus bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, dan juga bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai penugasan auditing.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat diperlukan untuk membangun hipotesis. Dari penelitian terdahulu akan didapatkan berbagai temuan maupun teori yang relevan dengan topik penelitian ini. Berikut ini akan diuraikan beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini:

a. Sandra Felton, *et al* (1995)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji model *Theory of Reasoned Action* (TRA) pada pemilihan karir mahasiswa sebagai *Chartered Accountant* (CA). Penelitian ini melibatkan 897 mahasiswa lulusan bisnis yang mendukung TRA model. Penelitian ini menghasilkan saran bagi perusahaan yang ingin merekrut akuntan atau auditor untuk berkonsentrasi pada mahasiswa yang mempelajari keuangan dan ekonomi dan memberikan informasi yang jelas mengenai berkarir sebagai Chartered Accountant (CA) seperti kesempatan kerja, peluang memiliki jenjang karir yang baik, dan juga fleksibel dalam pilihan karir.

b. Mehmet Pekkaya (2015)

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa pemilihan karir dapat dilakukan dengan metode Multi Criteria Decision Making (MCDM). Studi ini menggunakan survey yang dibagikan kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Administrasi Universitas Bulent Ecevit. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berkarir sebagai auditor dan penasihat keuangan menjadi profesi yang sangat diminati oleh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Administrasi Universitas Bulent Ecevit.

c. Mochamad Audi Alhadar (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Alhadar yaitu mengenai faktor yang memengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik pada mahasiswa akuntansi dan PPAk Universitas Hasanudin. Penelitian Alhadar

menggunakan beberapa variabel yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 17. Hasil penelitian dari Alhadar menunjukkan bahwa penghargaan profesional, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

d. Yuanita Widyasari (2010)

Penelitian dari Widyasari bertujuan untuk mengetahui persepsi mahasiswa akuntansi tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pemilihan karir. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel yaitu variabel gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

Pengumpulan data dari penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan populasi mahasiswa akuntansi Universitas Diponegoro dan Unika Soegijapranata Semarang. Sampel dari penelitian ini berjumlah 96 responden. Hasil dari penelitian ini yaitu ada perbedaan persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir ditinjau dari variabel gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja.

e. M. Tontowi Jauhari Nadlari (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Nadlari mengenai persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang membedakan pemilihan karir. Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa jurusan akuntansi program S1 Universitas Pendidikan Ganesha dan Mahasiswa STIE Satya Darna Singaraja.

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel yaitu gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan juga personalitas. Analisis data dari penelitian ini menggunakan One-way Anova yang menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat perbedaan persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja.

f. Olivia Vanandi Azza (2016)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa atau alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa nilai intrinsik, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional

dan personalitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

2.5. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pemilihan Karir sebagai Auditor

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai auditor, antara lain penghargaan finansial/penghasilan, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan, pelatihan profesional, dan pengakuan profesional.

2.5.1. Penghargaan Finansial/Penghasilan (X1)

Penghargaan finansial atau Penghasilan adalah suatu penghargaan berwujud finansial. Wijayanti (2001) menyatakan bahwa penghargaan finansial atau penghasilan adalah hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan atau Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai daya tarik utama memberikan kepuasan kepada karyawannya. Kompensasi finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja. Widiatami (2013) menyatakan bahwa gaji dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan dengan imbalan yang diperolehnya dalam bekerja. Menurut Rahayu (2003), penghargaan finansial meliputi setidaknya gaji awal, dana pensiun, dan potensi kenaikan gaji.

2.5.2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat dijadikan pertimbangan bagi seseorang yang ingin menentukan pilihan karirnya. Lingkungan kerja meliputi suasana yang ada dalam pekerjaan, seperti pekerjaan yang rutin, atraktif, dan seringnya lembur (Rahayu, 2003). Selain itu tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja juga merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan.

Karir sebagai auditor dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang tidak rutin, atraktif, dan memiliki banyak tantangan. Penelitian oleh Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa terutama pada sifat pekerjaan rutin dan pekerjaan yang dapat cepat diselesaikan.

2.5.3. Pertimbangan Pasar Kerja (X3)

Pertimbangan pasar kerja berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pekerjaan dengan pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil (Alhadar, 2013). Hal ini dikarenakan peluang pengembangan dari pekerjaan dan imbalan yang akan diperoleh lebih banyak.

Menurut Aprilyan (2011), pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) meliputi, tersedianya lapangan kerja, keamanan kerja, fleksibilitas karir dan juga kesempatan promosi. Dengan demikian, pertimbangan pasar kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi mahasiswa untuk memilih berkarir sebagai auditor.

2.5.4. Nilai Intrinsik Pekerjaan (X4)

Nilai intrinsik berhubungan dengan kepuasan yang dirasakan orang seseorang ketika melakukan pekerjaannya sehingga muncul hubungan langsung antara pekerjaan dan *benefit* atau penghargaan. Aprilyan (2011) menyebutkan faktor intrinsik meliputi, pekerjaan yang menantang seara intelektual, lingkungan yang dinamis, mendukung kreativitas, serta memberikan kebebasan atau otonomi. Untuk berkarir sebagai auditor dibutuhkan ambisi yang kuat untuk berkembang agar bisa menghadapi tantangan yang terdapat di lingkungan pekerjaannya,

memiliki keingintahuan, memahami dan mengerti secara penuh tentang standar auditing dan standar akuntansi.

2.5.5. Pelatihan Profesional (X5)

Pelatihan profesional adalah upaya peningkatan keahlian untuk meningkatkan prestasi. Pelatihan profesional diuji dengan empat pernyataan mengenai pelatihan sebelum bekerja, mengikuti pelatihan di luar lembaga, mengikuti pelatihan rutin lembaga, dan variasi pengalaman kerja (Rahayu, 2003). Seseorang yang akan memilih karir sebagai seorang auditor membutuhkan pelatihan kerja supaya ketika sudah bekerja menjadi seorang auditor lebih terampil karena memiliki *skill* dan pengalaman yang cukup.

Untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang profesional, seorang auditor harus menjalani pelatihan teknis dan berpengalaman di bidang auditing, antara lain memiliki pengalaman kerja di KAP minimal 3 tahun yang setara dengan 4000 jam, serta pendidikan profesional yang berkelanjutan selama menjalani karir sebagai auditor (Benny, 2006). Menurut Widiatami (2013) pelatihan profesional dan pengakuan profesional dipertimbangkan mahasiswa yang memilih karir. Hal ini membuktikan dalam memilih karir tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Pelatihan profesional termasuk faktor penghargaan non finansial.

2.5.6. Pengakuan Profesional (X6)

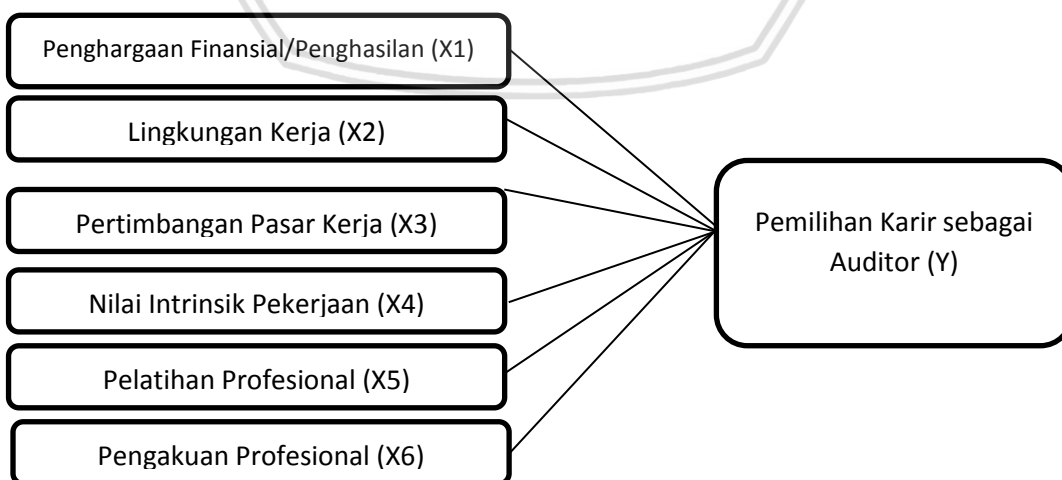
Pengakuan profesional merupakan suatu penghargaan yang berwujud non-finansial yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional ini meliputi adanya kemungkinan bekerja dengan ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi.

Menurut Widiatami (2013) pelatihan dan pengakuan profesional akan dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih karir. Hal ini membuktikan dalam memilih karir, seseorang tidak hanya bertujuan untuk mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Faktor-faktor dalam pengakuan profesional ini di antaranya diuji dengan empat pernyataan mengenai kemungkinan bekerja dengan ahli lain, kesempatan untuk berkembang, perlunya keahlian untuk meraih sukses dan pengakuan prestasi (Rahayu, 2003).

2.6. Kerangka Konsep

Berdasarkan teori maupun hasil penelitian terdahulu yang telah dideskripsikan, maka untuk mempermudah pemahaman tentang pengaruh penghargaan finansial (penghasilan), lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan, pelatihan profesional dan pengakuan profesional terhadap pemilihan karir sebagai auditor disusunlah kerangka konsep sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konsep



2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2014). Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan Finansial

Wijayanti (2001) menjelaskan bahwa penghasilan atau penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Hasil penelitian Alhadar (2013) dan Azza (2016) juga menunjukkan hasil yang signifikan terhadap pilihan karir sebagai auditor. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi penghargaan finansial maka akan meningkatkan kemungkinan pemilihan karir sebagai auditor.

H1 = Penghargaan Finansial/Penghasilan (X1) berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor (Y).

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga salah satu faktor yang mungkin dapat dijadikan pertimbangan bagi seseorang dalam menentukan pilihan karirnya. Menurut Rahayu (2003) lingkungan kerja sama halnya dengan suasana yang ada dalam pekerjaan, seperti pekerjaan yang rutin, atraktif, dan seringnya lembur. Selain itu tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja juga merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Karir sebagai akuntan

publik dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang tidak rutin, lebih atraktif, dan banyak tantangan

Hasil Penelitian dari Azza (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor, hal ini berbanding terbaik dengan hasil penelitian dari Nadlari (2015) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor

H2 = Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor (Y).

3. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Pertimbangan pasar kerja dapat menjadi alasan atau faktor bagi seseorang dalam menentukan karirnya. Dengan demikian, pertimbangan pasar kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk menentukan karirnya baik yang berprofesi sebagai akuntan publik maupun non akuntan publik.

Hasil Penelitian dari Alhadar (2013) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor tetapi hal ini berbanding terbalik dengan penelitian dari Azza (2016) yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor

H3 = Pertimbangan Pasar Kerja (X3) berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor (Y).

4. Nilai Intrinsik Pekerjaan

Nilai intrinsik berhubungan dengan kepuasan yang dirasakan oleh individu ketika melakukan pekerjaan sehingga terdapat hubungan langsung antara pekerjaan dan penghargaan. Menurut Aprilyan (2011), faktor intrinsik pekerjaan meliputi, pekerjaan yang menantang secara intelektual, berada dalam lingkungan dinamis, mendukung kreativitas, dan memberikan kebebasan atau otonomi.

Penelitian Azza (2016) menjelaskan bahwa nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan yang dirasakan oleh individu dalam pekerjaannya memengaruhi terhadap pemilihan karir sebagai auditor.

H4 = Nilai Intrinsik Pekerjaan (X4) berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor (Y).

5. Pelatihan Profesional

Berkarir sebagai auditor memerlukan pelatihan kerja dalam menekuni karirnya guna meningkatkan kemampuan profesional (Rahayu,2003). Mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai auditor juga membutuhkan pelatihan kerja supaya saat sudah bekerja menjadi akuntan publik diharapkan lebih terampil karena mempunyai pengalaman kerja yang cukup.

Hasil penelitian dari Azza (2016) dan Alhadar (2013) membuktikan bahwa pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir

sebagai auditor. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan profesional sangat dibutuhkan dalam berkarir sebagai auditor karena menjadi bekal dan pengalaman untuk dapat lebih terampil dalam mengerjakan tugasnya.

H5 = Pelatihan Profesional (X5) berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor (Y).

6. Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi (Rahayu, 2003). Dengan adanya pengakuan atas prestasi kerja diharapkan seseorang akan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik. Pengakuan profesional ini dapat juga dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial (Aprilyan, 2011). Dalam pendapat tersebut berarti bahwa memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari pengharapan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri. Yang termasuk dalam pengakuan profesional yaitu kesempatan untuk berkembang, pengakuan berprestasi, kesempatan naik pangkat, dan memiliki keahlian tertentu.

Hasil penelitian dari Azza (2016) dan Nadlari (2015) menjelaskan bahwa terdapat variabel pengakuan profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Alhadar (2013) yang menyatakan bahwa pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor.

H6 = Pengakuan Profesional (X6) berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian studi kasus dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian menggunakan data berupa angka dan bertujuan untuk menguji hipotesis dengan analisa statistik. Dari sisi pengumpulan data, penelitian ini adalah penelitian studi kasus yang menggunakan kuesioner sebagai alat atau instrument perolehan data.

1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana peneliti melakukan suatu penelitian dalam rangka mengumpulkan data empirisnya. Penelitian ini dilakukan di lingkungan Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Jangka waktu pengumpulan data penelitian ini adalah selama dua minggu secara intensif hingga data terpenuhi.

1.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat pada penelitian ini merupakan pemilihan karir sebagai auditor sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah penghargaan finansial (penghasilan), lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan, pelatihan profesional, dan pengakuan profesional

1.3.1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) dan Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah pemilihan karir sebagai auditor, sedangkan variabel bebas dalam penelitian initerdiri dari beberapa variabel, yaitu penghargaan finansial/penghasilan, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan, pelatihan profesional, pengakuan profesional.

1. Penghargaan Finansial / penghasilan (X1)

Penghargaan finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai kontra prestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan (Byars and Rue, 2000). Faktor penghargaan finansial meliputi gaji awal, dana pensiun, kenaikan gaji, dan dana kompensasi. Penghargaan finansial ditunjang dengan teori motivasi, yaitu teori diskrepansi, dimana teori tersebut menjelaskan bahwa keadilan ditentukan oleh adanya keseimbangan antara apa yang diterima secara nyata dengan apa yang seharusnya diharapkan dapat diterima. Bila reward yang diterima secara nyata, maka dia akan merasa puas dengan pekerjaan itu. Menurut Rahayu (2003), penghargaan finansial diukur dengan tiga butir pernyataan yaitu:

- a. Gaji awal yang tinggi
- b. Potensi kenaikan gaji
- c. Tersedianya dana pensiun

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Azza (2016) ketiga item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja dianggap sangat mendukung dalam memilih karir. Menurut Tohardi (2002) untuk meningkatkan produktivitas individual yang sekaligus meningkatkan produktivitas organisasional atau perusahaan. Kita perlu mendesain organisasi, mendesain pekerjaan dan juga mendesain lingkungan kerja, semuanya bertujuan untuk memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja diukur dengan tujuh butir pernyataan yaitu (Rahayu, 2003):

- a. Pekerjaan yang rutin
- b. Pekerjaan lebih cepat selesai
- c. Pekerjaan yang lebih menantang
- d. Lingkungan kerja menyenangkan
- e. Sering lembur
- f. Tingkat kompetensi antar karyawan tinggi
- g. Adanya tekanan kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widiyastari (2010) ketujuh butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Pertimbangan Pasar Kerja (X3)

Pertimbangan pasar kerja meliputi tersedianya lapangan kerja, keamanan kerja, fleksibilitas karir, dan kesempatan promosi. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama. Menurut Ikhwan (2015), pertimbangan pasar kerja adalah hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan, karena pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda-beda. Profesi yang memiliki pasar kerja yang luas akan lebih diminati daripada profesi yang pasar kerjanya lebih kecil. Pertimbangan pasar kerja diukur dengan dua butir pernyataan (Rahayu, 2003), yaitu:

1. Keamanan kerja lebih terjamin (tidak mudah PHK)
2. Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alhadar (2013) kedua butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

4. Nilai Intrinsik Pekerjaan (X4)

Nilai intrinsik pekerjaan yaitu faktor berhubungan dengan kepuasan yang dirasakan oleh individu ketika melakukan pekerjaan. Faktor intrinsik meliputi, pekerjaan yang menantang secara intelektual, berada dalam lingkungan dinamis, mendukung kreativitas, memerlukan ketelitian dan memberikan kebebasan atau otonomi.

Penelitian yang dilakukan oleh Azza (2016) menunjukkan kelima butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

5. Pelatihan Profesional (X5)

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian terhadap prestasi. Pelatihan profesional diukur dengan empat pernyataan (Rahayu, 2003):

- a. Pelatihan sebelum mulai bekerja
- b. Pelatihan profesional diluar lembaga
- c. Pelatihan kerja rutin di lembaga
- d. Pengalaman kerja yang bervariasi

Keempat pernyataan tersebut telah dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini (Alhadar, 2013).

6. Pengakuan Profesional (X6)

Secara umum pengakuan profesional mahasiswa menginginkan reward atas prestasi yang diperoleh. Menurut Stolle (1976), pengakuan profesional dipertimbangkan oleh para mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini menunjukkan bahwa dalam memilih profesi tidak hanya mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri. Pengakuan profesional diukur dengan empat pernyataan yaitu (Rahayu, 2003):

- a. Kesempatan untuk berkembang
- b. Pengakuan ketika berprestasi
- c. Banyak cara untuk naik jabatan atau promosi
- d. Memerlukan keahlian untuk meraih sukses

Penelitian yang dilakukan oleh Alhadar (2013) menjelaskan bahwa keempat pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

1.4. Populasi dan Sampel

1.4.1. Populasi

Menurut Sekaran (2014), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin diteliti. Selanjutnya menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lain. Dalam survey tidak perlu meneliti semua individu dalam suatu populasi karena akan memerlukan waktu, tenaga, dan biaya yang besar.

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa strata satu Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya yang berada pada semester akhir (semester 7) yakni angkatan 2014. Alasan peneliti memilih mahasiswa pada semester tersebut adalah karena mahasiswa pada semester tersebut telah memiliki rencana untuk memilih dimana akan berkarir nantinya, selain itu mahasiswa juga telah memiliki pengetahuan yang memadai mengenai profesi auditor sehingga dapat memberikan jawaban yang sesuai.

Data jumlah mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya angkatan 2014 dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1

Daftar Jumlah Mahasiswa Akuntansi Universitas Brawijaya

Angkatan 2014

Angkatan 2014	Jumlah
Mahasiswa yang masih aktif	329

Sumber : www.febub.ac.id (2017)

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh, atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel harus representatif.

Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dimana teknik tersebut menggunakan pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi tersebut. (Sugiyono, 2014).

Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus dari Slovin (Putra, 2013) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah dari populasi

d = tingkat presisi yang diharapkan tidak menyimpang 10%

$$\begin{aligned} &= \frac{N}{N(d)^2 + 1} \\ &= \frac{329}{329(0,1)^2 + 1} \\ &= \frac{329}{4.29} \\ &= 76,6 \text{ (dibulatkan menjadi 77)} \end{aligned}$$

Dengan demikian, diketahui bahwa jumlah sampel berdasarkan populasi minimal sebanyak 77 orang.

1.5. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan hasil pencatatan penelitian baik angka maupun fakta. Data adalah seluruh hal atau bahan yang berhubungan dengan suatu penelitian untuk selanjutnya diolah dan digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Berikut ini adalah sumber dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini:

1.5.1. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2014). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Untuk mendapatkan data yang diperlukan maka

dilakukan penelitian lapangan dengan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada responden

1.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data dengan baik. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan membagikan beberapa butir pertanyaan kepada responden dengan instrumen kuesioner secara *online*.

1.6. Teknik Analisis Data

Data yang telah didapatkan dalam pengumpulan data selanjutnya akan diolah agar dapat menjawab masalah-masalah yang ada dalam penelitian. Penelitian ini melakukan analisis statistik deskriptif dan uji kualitas data untuk mengolah data yang telah didapat.

1.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi tentang karakter dari variabel-variabel yang akan diuji, yakni penghargaan finansial atau gaji, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan, pelatihan profesional, dan pengakuan profesional dengan melihat data tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan kisaran aktual, rata-rata, dan standar deviasi.

1.6.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Uji validitas ini dapat dibantu dengan menggunakan *software* SPSS. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 % dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Menurut Ghozali (2006), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Penerapan uji reliabilitas dibantu dengan menggunakan *software* SPSS.

Ghozali (2006) menambahkan jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah Reliabel dan jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah Tidak Reliabel.

1.7. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk mengukur item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014). Berikut penilaian jawaban dari responden :

- | | |
|------------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | = diberi skor 5 |
| b. Setuju (S) | = diberi skor 4 |
| c. Netral (N) | = diberi skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | = diberi skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | = diberi skor 1. |

1.8. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik dimana regresi logistik merupakan salah satu teknik regresi untuk memprediksi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, dimana variabel dependen bersifat dikotomi. Dalam analisis dengan regresi logistik ini tidak diperlukan asumsi normalitas data pada variabel bebasnya karena merupakan campuran antara variabel kontinyu (*metric*) dan kategorikal (*non-metric*) (Ghozali, 2006). Analisis ini diolah dengan menggunakan program SPSS.

Model persamaan regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dummy untuk Pemilihan karir sebagai auditor

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Penghargaan Finansial/gaji

X₂ = Lingkungan kerja

X₃ = Pertimbangan pasar kerja

X₄ = Nilai intrinsik pekerjaan

X₅ = Pelatihan Profesional

X6 = Pengakuan Profesional

e = Standar Error

Secara statistik, ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir realitas dapat diukur dari nilai statistik t dan nilai statistik F. Suatu perhitungan statistik tersebut signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Langkah-langkah pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

1. Uji Kelayakan Model (*Goodnes of Fit Test*)

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan adanya kecocokan model pengamatan dengan data hasil prediksi. Model regresi logistik yang baik adalah apabila tidak terjadi perbedaan antara data hasil pengamatan dengan data yang diperoleh dari hasil prediksi. Untuk menguji kelayakan model, penelitian ini menggunakan uji *Hosmer and Lemeshow* dengan pendekatan metode *chi-square*

2. Menilai Model Fit (*Overall Fit Test*)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji fit atau tidaknya model dengan data yang menggunakan fungsi *Likelihood*. Nilai statistik *-2 Log Likelihood* berguna untuk menentukan jika variabel bebas yang ditambahkan ke dalam model secara statistik memperbaiki model fit.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase dari variabel independen, yaitu (penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan, pelatihan profesional, dan

pengakuan profesional) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (pemilihan karir sebagai auditor) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Dimana R^2 atau *R square* pada regresi logistik dapat dilihat dalam nilai *Nagelkerke R square*.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Pengumpulan Data

Setelah peneliti mengumpulkan data, tahap berikutnya adalah melakukan pengolahan data. Hasil pada tahap pengumpulan data akan dijabarkan lebih lanjut dalam uraian berikut.

4.1.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya angkatan 2014. Peneliti menggunakan metode survei dengan melakukan penyebaran kuesioner secara *online* kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian mahasiswa yang berjumlah 77 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden dan jenis kelamin responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	27	35,06
2	Perempuan	50	64,94
Jumlah		77	100

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan responden terdapat 77 orang responden yakni jumlah laki-laki sebanyak 27 orang dengan persentase 35,06% dan 50 orang dengan persentase 64,94% merupakan responden perempuan.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Sebagian besar responden dalam penelitian ini berumur 21 tahun. Berdasarkan karakteristik usia pada sampel penelitian pada responden yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 tahun	7	9,1
2	21 tahun	54	70,1
3	22 tahun	16	20,8
Jumlah		77	100

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20 tahun sebanyak 7 Responden dengan persentase sebesar 9,1%.Selanjutnya didominasi responden berusia 21 tahun sebanyak 54 responden dengan persentase 70,1% dan responden berusia 22 tahun sebanyak 16 Responden dengan persentase 20,8%.

4.1.1.3 Pemilihan Karir Responden

Data karakteristik responden berdasarkan Pemilihan karir sebagai Auditor dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pemilihan Karir sebagai Auditor

No	Pemilihan Karir Auditor	Jumlah Responden	Persentase(%)
1	Tertarik	62	80.52
2	Tidak Tertarik	15	19.48
	Jumlah	77	100

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang tertarik berkarir sebagai auditor sebanyak 62 responden atau 80,52%, sedangkan yang tidak tertarik berkarir sebagai auditor sebanyak 15 responden atau 19,48%.

4.2. Frekuensi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Jawaban-jawaban tersebut selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

a. Distribusi Frekuensi Variabel Penghargaan Finansial/Penghasilan (X_1)

Pada variabel Penghargaan Finansial/Penghasilan terdapat tiga item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Frekuensi Variabel Penghargaan Finansial/Penghasilan (X_1)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	6	7.79	39	50.65	15	19.48	14	18.18	3	3.90	77	100	3.40
X1.2	8	10.39	22	28.57	24	31.17	22	28.57	1	1.30	77	100	3.18
X1.3	12	15.58	35	45.45	17	22.08	9	11.69	4	5.19	77	100	3.55
													3.38

Sumber : data primer diolah, 2017

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 77 responden didapatkan nilai rata – rata variabel Penghargaan Finansial/Penghasilan sebesar 3,38. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Penghargaan Finansial/Penghasilan memiliki penilaian yang cukup menurut responden. Hal ini berarti bahwa responden memberikan Penghargaan Finansial/Penghasilan masih cukup menjadi pertimbangan menjadi auditor.

b. Distribusi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pada variabel Lingkungan Kerja terdapat tujuh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	5	6.49	35	45.45	22	28.57	13	16.88	2	2.60	77	100	3.36
X2.2	18	23.38	40	51.95	11	14.29	7	9.09	1	1.30	77	100	3.87
X2.3	7	9.09	12	15.58	18	23.38	36	46.75	4	5.19	77	100	2.77
X2.4	7	9.09	25	32.47	33	42.86	11	14.29	1	1.30	77	100	3.34
X2.5	9	11.69	23	29.87	22	28.57	21	27.27	2	2.60	77	100	3.21
X2.6	11	14.29	44	57.14	14	18.18	6	7.79	2	2.60	77	100	3.73
X2.7	7	9.09	24	31.17	23	29.87	20	25.97	3	3.90	77	100	3.16
													3.35

Sumber : data primer diolah, 2017

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 77 responden didapatkan nilai rata – rata variabel Lingkungan Kerja sebesar 3.35. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki penilaian yang cukup menurut responden. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pertimbangan yang cukup dalam menjadi pertimbangan sebagai auditor.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Pertimbangan Pasar Kerja (X_3)

Pada variabel Pertimbangan Pasar Kerja terdapat dua item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Frekuensi Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X3.1	7	9.09	32	41.56	29	37.66	7	9.09	2	2.60	77	100	3.45
X3.2	13	16.88	36	46.75	21	27.27	6	7.79	1	1.30	77	100	3.70
													3.58

Sumber : data primer diolah, 2017

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 77 responden didapatkan nilai rata – rata variabel Pertimbangan Pasar Kerja sebesar 3,58. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Pertimbangan Pasar Kerja memiliki penilaian yang baik menurut responden. Hal ini menunjukkan bahwa Pertimbangan Pasar Kerja menjadi pertimbangan yang tinggi sebagai auditor.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan (X_4)

Pada variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan terdapat lima item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Frekuensi Variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan (X_4)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X4.1	20	25.97	41	53.25	10	12.99	4	5.19	2	2.60	77	100	3.95
X4.2	13	16.88	40	51.95	16	20.78	6	7.79	2	2.60	77	100	3.73
X4.3	22	28.57	35	45.45	13	16.88	5	6.49	2	2.60	77	100	3.91
X4.4	11	14.29	30	38.96	27	35.06	8	10.39	1	1.30	77	100	3.55
X4.5	21	27.27	35	45.45	14	18.18	5	6.49	2	2.60	77	100	3.88
													3.80

Sumber : data primer diolah, 2017

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 77 responden didapatkan nilai rata – rata variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan sebesar 3,80. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan memiliki penilaian yang baik menurut responden. Hasil tersebut menunjukkan Nilai Intrinsik Pekerjaan menjadi pertimbangan yang kuat untuk berkarir sebagai auditor.

e. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan Profesional (X_5)

Pada variabel Pelatihan Profesional terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Frekuensi Variabel Pelatihan Profesional (X_5)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X5.1	11	14.29	49	63.64	13	16.88	3	3.90	1	1.30	77	100	3.86
X5.2	15	19.48	46	59.74	10	12.99	4	5.19	2	2.60	77	100	3.88
X5.3	21	27.27	45	58.44	7	9.09	3	3.90	1	1.30	77	100	4.06
X5.4	21	27.27	44	57.14	8	10.39	3	3.90	1	1.30	77	100	4.05
													3.96

Sumber : data primer diolah, 2017

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 77 responden didapatkan nilai rata – rata variabel Pelatihan Profesional sebesar 3,96. Nilai tersebut menunjukkan bahwa varaibel Pelatihan Profesional memiliki penilaian yang baik menurut responden. Hal ini bararti bahwa pelatihan profesional menjadi pertimbangan yang tinggi sebagai auditor.

f. Distribusi Frekuensi Variabel Pengakuan Profesional (X_6)

Pada variabel Pengakuan Profesional terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Frekuensi Variabel Pengakuan Profesional (X_6)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X6.1	14	18.18	39	50.65	16	20.78	6	7.79	2	2.60	77	100	3.74
X6.2	25	32.47	39	50.65	7	9.09	5	6.49	1	1.30	77	100	4.06
X6.3	13	16.88	32	41.56	26	33.77	6	7.79	0	0.00	77	100	3.68
X6.4	20	25.97	43	55.84	8	10.39	6	7.79	0	0.00	77	100	4.00
													3.87

Sumber : data primer diolah, 2017

Pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 77 responden didapatkan nilai rata – rata variabel Pengakuan Profesional sebesar 3,87. Nilai tersebut menunjukkan bahwa varaibel Pengakuan Profesional memiliki penilaian yang baik menurut responden. Hasil diatas menunjukkan variabel Pengakuan Profesional menjadi pertimbangan responden dalam memiliki berkarir sebagai auditor.

4.3. Uji Instrumen Penelitian

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap

amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) *product moment*.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

$H_1 : r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-

masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.903	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.884	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.935	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.770	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.777	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.678	0.000	0.3	Valid
X2.4	0.732	0.000	0.3	Valid
X2.5	0.806	0.000	0.3	Valid
X2.6	0.780	0.000	0.3	Valid
X2.7	0.721	0.000	0.3	Valid
X3.1	0.915	0.000	0.3	Valid
X3.2	0.917	0.000	0.3	Valid
X4.1	0.829	0.000	0.3	Valid
X4.2	0.888	0.000	0.3	Valid
X4.3	0.874	0.000	0.3	Valid
X4.4	0.799	0.000	0.3	Valid
X4.5	0.828	0.000	0.3	Valid
X5.1	0.849	0.000	0.3	Valid
X5.2	0.866	0.000	0.3	Valid
X5.3	0.950	0.000	0.3	Valid
X5.4	0.939	0.000	0.3	Valid
X6.1	0.900	0.000	0.3	Valid
X6.2	0.907	0.000	0.3	Valid
X6.3	0.872	0.000	0.3	Valid
X6.4	0.906	0.000	0.3	Valid

Sumber: data primer diolah, 2017

Dari Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien alpha atau keandalan sebesar 0,6 atau lebih. Adapun hasil dari uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	X1	0.893	Reliabel
2	X2	0.869	Reliabel
3	X3	0.809	Reliabel
4	X4	0.899	Reliabel
5	X5	0.922	Reliabel
6	X6	0.917	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2017

Dari Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

4.4. Hasil Uji Regresi Logistik

Pengujian terhadap hipotesis bertujuan untuk membuktikan pengaruh penghargaan finansial/penghasilan, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan, Pelatihan Profesional, pengakuan profesional terhadap Pemilihan karir sebagai Auditor. Karena variabel dependen berbentuk biner (Tertarik atau tidak Tertarik), pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan

menggunakan uji regresi logistik. Tahapan dalam pengujian dengan menggunakan uji regresi logistik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menguji kelayakan model regresi. (*Goodness of Fit Test*)

Kelayakan model regresi dinilai dengan menggunakan *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test*. Jika nilai statistik *Hosmer and Lemeshow Goodness of fit* lebih besar daripada 0,05 maka model dapat disimpulkan mampu memprediksi nilai observasinya atau dapat dikatakan model dapat diterima karena sesuai dengan data observasinya.

Hasil pengujian dengan menggunakan *Hosmer and Lemeshow Test* ditunjukkan pada tabel berikut ini

Tabel 4.12
Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	0.4693	8	0.9999

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.11 di atas, tampak bahwa nilai *Chi-square* sebesar 0,4693 dengan signifikansi (p) sebesar 0,9999. Berdasarkan hasil tersebut, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka model dapat disimpulkan mampu memprediksi nilai observasinya.

2. Menilai keseluruhan model (*overall model fit*).

Langkah selanjutnya adalah menguji keseluruhan model (*overall model fit*). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai antara *-2 Log Likelihood* (-2LL) pada awal (*Block Number* = 0) dengan nilai *-2 Log Likelihood* (-2LL) pada akhir (*Block Number* = 1). Adanya pengurangan nilai antara *-2LL* awal (*initial -2LL function*) dengan nilai *-2LL* pada

langkah berikutnya (-2LL akhir) menunjukkan bahwa model yang dihipotesiskan fit dengan data (Ghozali, 2006).

Tabel berikut menunjukkan hasil perbandingan antara -2LL awal dengan -2LL akhir.

Tabel 4.13
Perbandingan Nilai -2LL Awal dengan Nilai -2LL Akhir

-2LL	Nilai
1. Awal (blok 0)	75,940
2. Akhir (blok 1)	18,023

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, nilai -2LL awal adalah sebesar 75,940. Setelah dimasukkan keenam variabel independen maka nilai -2LL akhir mengalami penurunan menjadi sebesar 18,023. Penurunan *likelihood* (-2LL) ini menunjukkan model regresi yang lebih baik atau dengan kata lain model yang dihipotesiskan fit dengan data.

Adapun hasil probabilitas masing-masing responden dan distribusi hasil peluang untuk menunjukan kecenderungan variabel sebagai berikut

Tabel 4.14
Tabel Klasifikasi

Observed	Predicted		Percentage Correct
Y = Pemilihan Karir sebagai auditor	Y = Pemilihan Karir sebagai Auditor		
	Tidak Tertarik	Tertarik	
Tidak Tertarik	12	3	80
Tertarik	2	60	96.77
Overall Percentage			93.51

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa dari 77 sampel, terdapat 15 responden yang tidak tertarik menjadi auditor, setelah diprediksi dengan analisis regresi logistik terdapat 3 sampel yang tertarik menjadi

tertarik menjadi auditor atau dengan kata lain sebesar 80% dari 15 responden yang memiliki keputusan untuk tidak tertarik berkarir menjadi auditor. Kemudian dari 62 responden yang berkarir tertarik menjadi auditor setelah diprediksi terdapat 2 responden yang berubah tidak tertarik berkarir auditor atau sebesar 96,77% dari 62 responden yang tertarik menjadi auditor. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka secara umum model yang diperoleh dapat diandalkan dalam memprediksi para responden sebesar 93,51%.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya nilai koefisien determinasi pada model regresi logistik ditunjukkan oleh nilai *Nagelkerke R Square*. Nilai *Nagelkerke R Square* dapat diinterpretasikan seperti nilai *R Square* pada regresi berganda.

Tabel 4.15
Nagelkerke R Square

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	18.023	0.529	0.843

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil Tabel 4.15 uji regresi logistik (lihat lampiran) diperoleh nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,843 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel penghargaan finansial/penghasilan, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan, pelatihan Profesional, dan pengakuan profesional adalah sebesar 84,3%, sedangkan sisanya sebesar 15,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel bebas memberikan pengaruh sebesar 84,3% terhadap variabel terikat.

4. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian yaitu variabel penghargaan finansial/penghasilan, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan, Pelatihan Profesional, pengakuan profesional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Pemilihan karir sebagai Auditor. Untuk menguji hipotesis ini maka digunakan uji signifikansi. Adapun hasil pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai Omnibus Test of Model Coefficients yaitu nilai peluang chi square hitung dengan nilai alpha 5% (0,05).

Tabel 4.16
Hasil Uji Hipotesis

Model	Chi-square	df	Sig.
Step	57.917	6	0.000
Block	57.917	6	0.000
Model	57.917	6	0.000

Sumber: data primer diolah, 2017

Pada tabel tersebut diperoleh nilai peluang chi square $0,000 \leq \alpha 0,05$ perhitungan ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial/penghasilan, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan, Pelatihan Profesional, pengakuan profesional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Pemilihan karir sebagai Auditor atau hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima.

5. Menguji Koefisien Regresi (Uji Wald) untuk Menguji Signifikansi Setiap Variabel

Model regresi logistik yang terbentuk dan pengujian hipotesis disajikan pada Tabel berikut ini.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Regresi Logistik

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
X1	0.679	0.316	4.625	1	0.032	1.972
X2	0.020	0.212	0.009	1	0.925	1.020
X3	1.552	0.696	4.975	1	0.026	4.720
X4	0.244	0.314	0.604	1	0.437	1.276
X5	0.295	0.354	0.693	1	0.405	1.343
X6	0.872	0.436	4.000	1	0.045	2.392
Constant	-36.066	12.528	8.288	1	0.004	0.000

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, hasil pengujian menghasilkan model regresi sebagai berikut:

$$Y = -36,066 + 0,679 X1 + 0,020 X2 + 1,552 X3 + 0,244 X4 + 0,295 X5 + 0,872 X6$$

Berdasarkan model regresi yang terbentuk, hasil pengujian terhadap hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. H₁ : Penghargaan Finansial/Penghasilan berpengaruh terhadap Pemilihan karir sebagai Auditor

Variabel Penghargaan Finansial/Penghasilan menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,679 dengan signifikansi (p) sebesar 0,032. Karena tingkat signifikansi (p) lebih kecil dari $\alpha=5\%$ maka hipotesis H₀ ditolak. Artinya variabel Penghargaan Finansial/Penghasilan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Pemilihan karir sebagai Auditor.

b. H_2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Pemilihan karir sebagai Auditor

Variabel Lingkungan Kerja menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,020 dengan signifikansi (p) sebesar 0,925. Karena tingkat signifikansi (p) lebih besar dari $\alpha=5\%$ maka hipotesis H_0 diterima. Artinya variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Pemilihan karir sebagai Auditor

c. H_3 : Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh terhadap Pemilihan karir sebagai Auditor

Variabel Pertimbangan Pasar Kerja menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 1,552 dengan signifikansi (p) sebesar 0,026. Karena tingkat signifikansi (p) lebih kecil dari $\alpha=5\%$ maka hipotesis H_0 ditolak. Artinya variabel Pertimbangan Pasar Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Pemilihan karir sebagai Auditor

d. H_4 : Nilai Intrinsik Pekerjaan berpengaruh terhadap Pemilihan karir sebagai Auditor

Variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,244 dengan signifikansi (p) sebesar 0,437. Karena tingkat signifikansi (p) lebih besar dari $\alpha=5\%$ maka hipotesis H_0 diterima. Artinya variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Pemilihan karir sebagai Auditor.

e. H_5 : Pelatihan Profesional berpengaruh terhadap Pemilihan karir sebagai Auditor

Variabel Pelatihan Profesional menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,295 dengan signifikansi (p) sebesar 0,405. Karena tingkat signifikansi (p) lebih besar dari $\alpha=5\%$ maka hipotesis H_0 diterima. Artinya variabel Pelatihan Profesional memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Pemilihan karir sebagai Auditor.

f. H_6 : Pengakuan Profesional berpengaruh terhadap Pemilihan karir sebagai Auditor

Variabel Pengakuan Profesional menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,872 dengan signifikansi (p) sebesar 0,045. Karena tingkat signifikansi (p) lebih kecil dari $\alpha=5\%$ maka hipotesis H_0 ditolak. Artinya variabel Pengakuan Profesional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Pemilihan karir sebagai Auditor

4.5. Pembahasan

Pembahasan masing-masing variabel yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai auditor adalah sebagai berikut:

4.5.1. Pengaruh penghargaan finansial/penghasilan terhadap pemilihan karir sebagai auditor

Dalam penelitian ini penghargaan finansial merupakan kontra prestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan ataupun kantor akuntan publik sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan variabel ini berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor.

Hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Azza (2016), Alhadar (2013), Nadlari (2015), dan Wideasari (2010) yang menunjukkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh signifikan dalam pemilihan karir sebagai auditor. Mahasiswa akuntansi yang tertarik untuk berkarir sebagai auditor mengharapkan penghargaan finansial, gaji awal yang lebih tinggi dan juga kenaikan penghasilan yang cepat.

4.5.2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir sebagai auditor

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh sifat dari pekerjaan auditor yang memiliki lingkungan pekerjaan yang memiliki tingkat tekanan kerja yang cukup tinggi dan seringkali intensitas lembur menjadi hal-hal yang diperhatikan oleh mahasiswa untuk berkarir sebagai auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azza (2016), dan Alhadar (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor.

4.5.3. Pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir sebagai auditor

Profesi auditor terus berkembang dan semakin dibutuhkan seiring dengan berkembangnya dunia bisnis dan pasar modal. Semakin banyaknya perusahaan dan kantor akuntan publik yang berdiri semakin banyak pula dibutuhkannya jasa seorang auditor. Hal ini menjadikan terbukanya

lapangan pekerjaan sebagai seorang auditor karena kebutuhan akan seorang auditor dan membuat pasar kerja sebagai auditor terbuka lebar. Hal ini akan berpengaruh pula terhadap pertimbangan pasar kerja sebagai auditor. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan variabel pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Nadlari (2015) dan Wideasari (2010) yang menunjukkan variabel pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor. Tetapi hasil penelitian ini menolak hasil penelitian dari Azza (2016) yang menyatakan bahwa variabel pertimbangan pasar kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh sikap dari mahasiswa saat ini yang cenderung ingin berkarir sebagai auditor karena profesi ini memiliki pasar kerja yang luas sehingga variabel ini berpengaruh secara signifikan.

4.5.4. Pengaruh nilai intrinsik pekerjaan terhadap pemilihan karir sebagai auditor

Nilai intrinsik berhubungan dengan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat berdampak pada minat untuk berkarir dalam bidang tersebut. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel nilai intrinsik pekerjaan tidak memiliki pengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor. Hasil dari penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Azza (2016) yang

menyatakan bahwa variabel nilai intrinsik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor.

4.5.5. Pengaruh pelatihan profesional terhadap pemilihan karir sebagai auditor

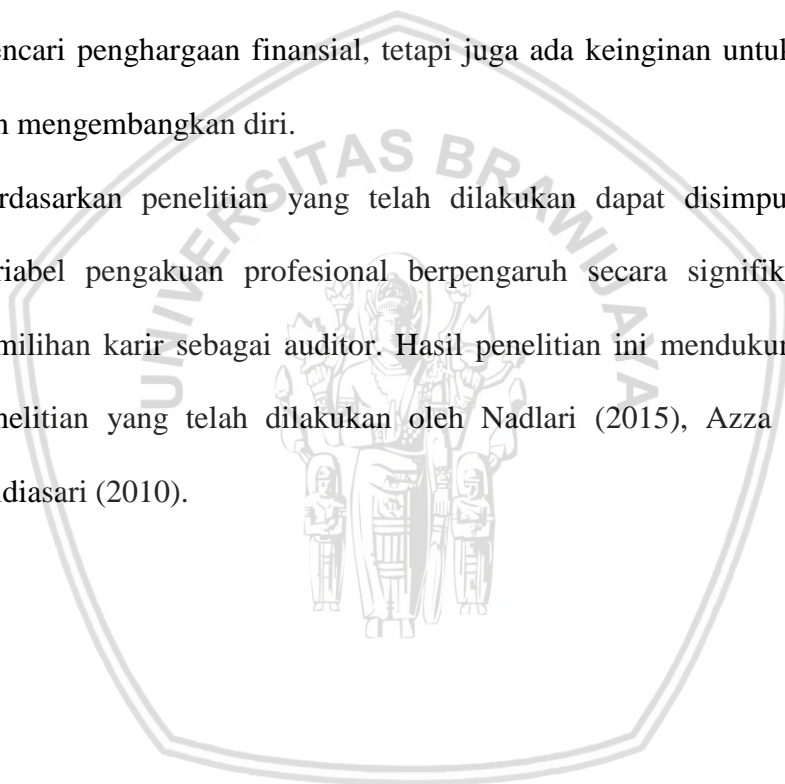
Berkarir sebagai auditor memerlukan pelatihan kerja dalam berkarir untuk meningkatkan kemampuan profesional individu (Rahayu, 2003). Mahasiswa akuntansi yang ingin berkarir sebagai auditor membutuhkan pelatihan kerja agar lebih terampil dan dapat menjalankan tugas dengan baik. Pelatihan menjadi salah satu daya tarik bagi mahasiswa karena dapat memberikan bekal sebelum menghadapi pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azza (2016), Alhadar (2013), Widiyasari (2010), dan Nadlari (2015) yang menyatakan bahwa variabel pelatihan profesional berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh sikap mahasiswa yang cenderung mempersiapkan dirinya untuk berkarir sebagai auditor sejak di masa perkuliahan sehingga mereka merasa telah siap untuk berkarir sebagai auditor.

4.5.6. Pengaruh pengakuan profesional terhadap pemilihan karir sebagai auditor

Pengakuan profesional merupakan suatu penghargaan yang berwujud non-finansial yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Menurut Widiatami (2013) pelatihan dan pengakuan profesional akan dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam pemilihan karir. Hal ini membuktikan dalam memilih karir seseorang tidak hanya bertujuan untuk mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel pengakuan profesional berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor. Hasil penelitian ini mendukung hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Nadlari (2015), Azza (2016), dan Wideasari (2010).



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada pemilihan karir sebagai Auditor. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel penghargaan finansial/penghasilan, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan, pelatihan profesional, dan pengakuan profesional terhadap pemilihan karir sebagai auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan pengakuan profesional berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor sedangkan variabel lingkungan kerja, nilai intrinsik pekerjaan, dan pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor. Penelitian ini juga memberikan hasil bahwa variabel pertimbangan pasar kerja menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai auditor

5.2. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan dan hasil penelitian ini tentu saja memiliki kelemahan dimana respon dari responden yang cukup lambat sehingga menghambat waktu pengerjaan penelitian dan juga sampel penelitian ini hanya berasal dari mahasiswa jurusan Akuntansi angkatan 2014 Universitas Brawijaya Malang, sehingga ada kemungkinan hasilnya tidak dapat digeneralisasi secara luas. Artinya hasil penelitian ini hanya mewakili pendapat mahasiswa Akuntansi angkatan 2014 Brawijaya Malang, dan mungkin akan mendapatkan hasil yang berbeda apabila penelitian ini dilakukan di daerah lain.

5.3.Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, kantor akuntan publik maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Kantor akuntan publik ataupun perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Pertimbangan Pasar Kerja, karena variabel Pertimbangan Pasar Kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Pemilihan karir sebagai Auditor, diantaranya dengan menambah informasi mengenai profesi sebagai auditor ke ranah publik, memberikan informasi jelas ketika melakukan *open recruitment*, dan memberikan perjanjian atau kontrak kerja secara jelas yang mendukung keamanan kerja sehingga Pemilihan karir sebagai Auditor akan meningkat.
2. Meningkatkan atau menarik responden supaya tertarik mengisi kuesioner agar pengumpulan data dapat tepat pada waktunya dan meningkatkan generalisabilitas, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan *sample size* lebih besar agar dapat merepresentasikan populasi dengan lebih baik.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam memengaruhi Pemilihan karir sebagai Auditor diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhadar, M. Audi. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi dan PPAk Universitas Hasanudin)*. Skripsi. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin, Makassar.
- Aprilyan, Lara Absara. 2011. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik. (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Undip Dan Mahasiswa Akuntansi Unika)*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Azza, O. Vanandi. 2016. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik*. Skripsi. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Malang.
- Benny, Ellya. 2006. *Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk)*. Skripsi. Simposium Nasional Akuntansi IX. Padang.
- Boynton, et al. 2003. *Modern Auditing*. Edisi Terjemahan Ketujuh. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Byars, L. Lloyd dan Rue, W.Leslie. 2000. *Human Resource Management*. International Edition. 6th Edition. McGraw-Hill: Irwin
- Felton, et al. 1995. 'A Theory of Reasoned Action Model of the Chartered Accountant Career Choice' *Journal of Accounting Education*, Vol. 13, No. 1, pp. 1-19
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ikhwan, Zaid. 2015. "Pengaruh Gender dan Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Akunansi untuk Berkarier Akuntansi Publik". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*.
- Kieso, Weygandt dan Kimmel. 2006. *Accounting Principle*. John Wiley & Sons Inc.
- Kompas. 2009. *Anak Muda Tak Mau Jadi Akuntan Publik*, diakses pada 13 Maret 2018. <<https://edukasi.kompas.com/read/2009/03/16/18442586/Anak.Muda.Tak.Mau.Jadi.Akuntan.Publik>>
- Nadlari, M.T. Jauhari. 2015. *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Membedakan Pemilihan Karir*. Skripsi. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja.
- Pekkaya, Mehmet. 2015. 'Career Preference of University Students: An Applications of MCDM Methods' *Procedia Economics and Finance* 23, pp. 249 – 255

- Putra, Mario Bayu Prasetya. 2013. Pemilihan Karier Akuntan Publik: Orientasi Etika, Gender, Umur dan Tingkat Pengetahuan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang.
- Rahayu, Sri et al. 2003. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karir. Simposium Nasional Akuntansi VI
- Republika, 2016. *Jumlah Akuntan di Indonesia Masih Minim*, diakses pada tanggal 1 Februari 2018.
<<http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/03/21/o4d4ie394-jumlah-akuntan-di-indonesia-masih-minim>>
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, et al. 2011. *Organizational Behavior. 14th edition*. England: Pearson
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan*; Editor: Agus Widyantoro, Edisi 10. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Sekaran, U & Bougie, R. 2014. *Research Methods for Business Sixth Edition*.
- Setiyani, Rediana. 2005. *Faktor-Faktor Yang Membedakan Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik. (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Negeri di Pulau Jawa)*. Tesis. Program Studi magister Sains Universitas Diponegoro
- Stolle, S.D. (1976). *Student's View of The Public and Industrial Accountant. Jurnal of Accountancy*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Tohardi, Ahmad. 2002. 'Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia'
- Wicaksono, Eri. 2011. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Membedakan Pemilihan Karir Profesi Akuntan
- Widiatami, Anna Kania. 2013. Determinan Pilihan Karir pada Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Akuntansi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Widyasari, Yuanita. 2010. *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Membedakan Pemilihan Karir (Studi pada Universitas Diponegoro dan UNIKA Soegijapranata)*. Skripsi. Jurusan Akutansi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Wijayanti, Lilies Endang. 2001. 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi di Yogyakarta' *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.3:13-26.

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat, saya sangat mengharapkan kerjasamanya untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini digunakan untuk penyelesaian data dan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir sebagai auditor. Kerahasiaan identitas responden akan terjaga dalam proses pengolahan data maupun publikasi hasil penelitian. Atas partisipasi dari Saudara/i saya ucapkan terimakasih.

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama :
Umur :
Tertarik Berkarir Sebagai Auditor : ☐ Ya ☐ Tidak

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda (v) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban Anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Kurang Setuju (KS) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya

4. Terimakasih atas partisipasi Anda

1. Penghargaan Finansial / Penghasilan (X1)

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya memilih pekerjaan sebagai auditor karena memberikan gaji awal yang tinggi					
2	Saya memilih pekerjaan sebagai auditor karena berharap mendapat dana pensiun					
3	Saya memilih karir sebagai auditor karena akan mendapat kenaikan gaji lebih cepat					

2. Lingkungan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya memilih pekerjaan sebagai auditor karena tipe pekerjaan yang bersifat rutin					
2	Saya memilih pekerjaan sebagai auditor karena tipe pekerjaan memiliki banyak tantangan					
3	Saya memilih pekerjaan sebagai auditor karena tipe pekerjaan yang lebih cepat dapat diselesaikan					
4	Saya memilih pekerjaan sebagai auditor karena memiliki lingkungan kerja menyenangkan					
5	Saya memilih pekerjaan sebagai auditor karena memberikan lebih banyak persaingan dan tekanan					
6	Saya memilih pekerjaan sebagai auditor karena sifat pekerjaan lebih atraktif					
7	Saya memilih pekerjaan sebagai auditor karena tingkat kompetisi antar karyawan tinggi					

3. Pertimbangan Pasar Kerja (X3)

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya memilih pekerjaan sebagai auditor karena keamanan kerjanya lebih terjamin					
2	Saya memilih pekerjaan sebagai auditor karena lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui					

4. Nilai Intrinsik Pekerjaan (X4)

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya menganggap pekerjaan sebagai auditor merupakan pekerjaan yang menantang secara intelektual					
2	Saya memilih bekerja sebagai auditor karena lingkungan pekerjaan yang bersifat dinamis					
3	Saya tertarik bekerja sebagai auditor karena mengasah kreatifitas dalam bekerja					
4	Saya memilih pekerjaan sebagai auditor karena lingkungan pekerjaan yang memberikan kebebasan atau otonomi dalam bekerja					
5	Saya memilih pekerjaan sebagai auditor karena pekerjaan tersebut membutuhkan ketelitian					

5. Pelatihan Profesional (X5)

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya memilih pekerjaan sebagai auditor karena terdapat program pelatihan kerja sebelum memulai pekerjaan					
2	Bekerja sebagai auditor menuntut saya untuk mengikuti pelatihan diluar lembaga untuk meningkatkan profesionalisme					
3	Bekerja sebagai auditor menuntut saya untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang beragam					
4	Bekerja sebagai auditor memberikan pengalaman kerja yang bervariasi bagi saya					

6. Pengakuan Profesional (X6)

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Bekerja sebagai auditor membuat saya dapat berprestasi dan diakui					
2	Bekerja sebagai auditor memotivasi saya dalam mengembangkan diri					
3	Bekerja sebagai auditor memberikan kesempatan bagi saya untuk naik pangkat					
4	Bekerja sebagai auditor menuntut saya mengembangkan keahlian tertentu dalam mencapai sukses					



Lampiran 2

Tabel Penelitian Terdahulu Terkait Pemilihan Karir Sebagai Auditor

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
Mehmet Pekkaya (2015)	Career Preference of University Students: An Applications of MCDM Methods	<ul style="list-style-type: none"> Career Preferences 	Hasil dari penelitian ini menunjukkan.karir sebagai auditor dan penasihat keuangan sangat diminati oleh mahasiswa BEU FEAS melalui semua proses metode MCDM.
Sandra Felton, et al (1995)	A Theory of Reasoned Action Model of the Chartered Accountant Career Choice	<ul style="list-style-type: none"> Attitude Interaction Benefits Costs Attitude Ratio 	Hasil dari penelitian ini menunjukkan TRA Model mendukung pemilihan karir sebagai <i>Chartered Accountant</i> .
Mochamad Audi Alhadar (2013)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi dan PPAk Universitas Hasanudin)	<ul style="list-style-type: none"> Penghargaan Finansial Pelatihan Profesional Pengakuan Profesional Lingkungan Kerja Nilai-Nilai Sosial Pertimbangan Pasar Kerja Personalitas 	<ol style="list-style-type: none"> Secara simultan faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Secara parsial faktor penghargaan profesional, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh signifikan pemilihan karir sebagai akuntan publik, sedangkan faktor pengakuan profesional dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Yuanita Widyasari (2010)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Membedakan Pemilihan Karir (Studi pada Universitas Diponegoro dan UNIKA Soegijapranata)	<ul style="list-style-type: none"> Gaji/Penghargaan Finansial Pelatihan Profesional Pengakuan Profesional Nilai-Nilai Sosial Lingkungan Kerja Pertimbangan Pasar Kerja Personalitas 	1. Secara keseluruhan ada perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang dilihat dari keinginan karir akuntan yang ditinjau dari gaji/penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja. Sedangkan dari faktor personalitas disimpulkan bahwa secara keseluruhan tidak ada perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi.
M. Tontowi Jauhari Nadlari (2015)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Membedakan Pemilihan Karir	<ul style="list-style-type: none"> Gaji/Penghargaan Finansial Pelatihan Profesional Pengakuan Profesional Nilai-nilai sosial Lingkungan kerja Pertimbangan pasar kerja Profesional 	2. Terdapat perbedaan pandangan pada mahasiswa akuntansi yang dilihat dari keinginan karir akuntan yang ditinjau dari gaji/penghargaan profesional, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar. Sedangkan dari personalitas tidak ada perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Olivia Vanandi Azza (2016)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai Intrinsik Pekerjaan • Penghargaan Finansial/Gaji • Lingkungan Kerja • Pelatihan Profesional • Pengakuan Profesional • Nilai-Nilai Sosial • Pertimbangan Pasar Kerja • Personalitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. 2. Faktor nilai intrinsik, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, dan personalitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. 3. Faktor nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Lampiran 3

Frekuensi Jawaban Responden

Frequencies

	Statistics		Mean
	Valid	Missing	
Y	77	0	.8052
X1.1.1	77	0	3.4026
X1.1.2	77	0	3.1818
X1.1.3	77	0	3.5455
X2.2.1	77	0	3.3636
X2.2.2	77	0	3.8701
X2.2.3	77	0	2.7662
X2.2.4	77	0	3.3377
X2.2.5	77	0	3.2078
X2.2.6	77	0	3.7273
X2.2.7	77	0	3.1558
X3.3.1	77	0	3.4545
X3.3.2	77	0	3.7013
X4.1	77	0	3.9481
X4.2	77	0	3.7273
X4.3	77	0	3.9091
X4.4	77	0	3.5455
X4.5	77	0	3.8831
X5.1	77	0	3.8571
X5.2	77	0	3.8831
X5.3	77	0	4.0649
X5.4	77	0	4.0519
X6.1	77	0	3.7403
X6.2	77	0	4.0649
X6.3	77	0	3.6753
X6.4	77	0	4.0000

Frequency Table

		Y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tidak Tertarik	15	19.5	19.5	19.5
	Tertarik	62	80.5	80.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.9	3.9	3.9
	2.00	14	18.2	18.2	22.1
	3.00	15	19.5	19.5	41.6
	4.00	39	50.6	50.6	92.2
	5.00	6	7.8	7.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	22	28.6	28.6	29.9
	3.00	24	31.2	31.2	61.0
	4.00	22	28.6	28.6	89.6
	5.00	8	10.4	10.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X1.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.2	5.2	5.2
	2.00	9	11.7	11.7	16.9
	3.00	17	22.1	22.1	39.0
	4.00	35	45.5	45.5	84.4
	5.00	12	15.6	15.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	13	16.9	16.9	19.5
	3.00	22	28.6	28.6	48.1
	4.00	35	45.5	45.5	93.5
	5.00	5	6.5	6.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	7	9.1	9.1	10.4
	3.00	11	14.3	14.3	24.7
	4.00	40	51.9	51.9	76.6
	5.00	18	23.4	23.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X2.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.2	5.2	5.2
	2.00	36	46.8	46.8	51.9
	3.00	18	23.4	23.4	75.3
	4.00	12	15.6	15.6	90.9
	5.00	7	9.1	9.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X2.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	11	14.3	14.3	15.6
	3.00	33	42.9	42.9	58.4
	4.00	25	32.5	32.5	90.9
	5.00	7	9.1	9.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X2.2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	21	27.3	27.3	29.9
	3.00	22	28.6	28.6	58.4
	4.00	23	29.9	29.9	88.3
	5.00	9	11.7	11.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X2.2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	6	7.8	7.8	10.4
	3.00	14	18.2	18.2	28.6
	4.00	44	57.1	57.1	85.7
	5.00	11	14.3	14.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X2.2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.9	3.9	3.9
	2.00	20	26.0	26.0	29.9
	3.00	23	29.9	29.9	59.7
	4.00	24	31.2	31.2	90.9
	5.00	7	9.1	9.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X3.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	7	9.1	9.1	11.7
	3.00	29	37.7	37.7	49.4
	4.00	32	41.6	41.6	90.9
	5.00	7	9.1	9.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X3.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	6	7.8	7.8	9.1
	3.00	21	27.3	27.3	36.4
	4.00	36	46.8	46.8	83.1
	5.00	13	16.9	16.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	4	5.2	5.2	7.8
	3.00	10	13.0	13.0	20.8
	4.00	41	53.2	53.2	74.0
	5.00	20	26.0	26.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	6	7.8	7.8	10.4
	3.00	16	20.8	20.8	31.2
	4.00	40	51.9	51.9	83.1
	5.00	13	16.9	16.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	5	6.5	6.5	9.1
	3.00	13	16.9	16.9	26.0
	4.00	35	45.5	45.5	71.4
	5.00	22	28.6	28.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	8	10.4	10.4	11.7
	3.00	27	35.1	35.1	46.8
	4.00	30	39.0	39.0	85.7
	5.00	11	14.3	14.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	5	6.5	6.5	9.1
	3.00	14	18.2	18.2	27.3
	4.00	35	45.5	45.5	72.7
	5.00	21	27.3	27.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	3	3.9	3.9	5.2
	3.00	13	16.9	16.9	22.1
	4.00	49	63.6	63.6	85.7
	5.00	11	14.3	14.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	4	5.2	5.2	7.8
	3.00	10	13.0	13.0	20.8
	4.00	46	59.7	59.7	80.5
	5.00	15	19.5	19.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	3	3.9	3.9	5.2
	3.00	7	9.1	9.1	14.3
	4.00	45	58.4	58.4	72.7
	5.00	21	27.3	27.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X5.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	3	3.9	3.9	5.2
	3.00	8	10.4	10.4	15.6
	4.00	44	57.1	57.1	72.7
	5.00	21	27.3	27.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X6.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	6	7.8	7.8	10.4
	3.00	16	20.8	20.8	31.2
	4.00	39	50.6	50.6	81.8
	5.00	14	18.2	18.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X6.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	5	6.5	6.5	7.8
	3.00	7	9.1	9.1	16.9
	4.00	39	50.6	50.6	67.5
	5.00	25	32.5	32.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X6.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.8	7.8	7.8
	3.00	26	33.8	33.8	41.6
	4.00	32	41.6	41.6	83.1
	5.00	13	16.9	16.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X6.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.8	7.8	7.8
	3.00	8	10.4	10.4	18.2
	4.00	43	55.8	55.8	74.0
	5.00	20	26.0	26.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Lampiran 4

Uji Validitas dan reliabilitas

Correlations

Correlations

	X1
X1.1.1 Pearson Correlation	.903**
Sig. (2-tailed)	.000
N	77
X1.1.2 Pearson Correlation	.884**
Sig. (2-tailed)	.000
N	77
X1.1.3 Pearson Correlation	.935**
Sig. (2-tailed)	.000
N	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	77	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	3

Correlations

Correlations

	X2
X2.2.1 Pearson Correlation	.770**
Sig. (2-tailed)	.000
N	77
X2.2.2 Pearson Correlation	.777**
Sig. (2-tailed)	.000
N	77
X2.2.3 Pearson Correlation	.678**
Sig. (2-tailed)	.000
N	77
X2.2.4 Pearson Correlation	.732**
Sig. (2-tailed)	.000
N	77
X2.2.5 Pearson Correlation	.806**
Sig. (2-tailed)	.000
N	77
X2.2.6 Pearson Correlation	.780**
Sig. (2-tailed)	.000
N	77
X2.2.7 Pearson Correlation	.721**
Sig. (2-tailed)	.000
N	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	77	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	7

Correlations

Correlations

	X3
X3.3.1 Pearson Correlation	.915**
Sig. (2-tailed)	.000
N	77
X3.3.2 Pearson Correlation	.917**
Sig. (2-tailed)	.000
N	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	77	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	2

Correlations

Correlations

		X4
X4.1	Pearson Correlation	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X4.2	Pearson Correlation	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X4.3	Pearson Correlation	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X4.4	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X4.5	Pearson Correlation	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	5

Correlations

Correlations

		X5
X5.1	Pearson Correlation	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X5.2	Pearson Correlation	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X5.3	Pearson Correlation	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X5.4	Pearson Correlation	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	4

Correlations

Correlations

		X6
X6.1	Pearson Correlation	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X6.2	Pearson Correlation	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X6.3	Pearson Correlation	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
X6.4	Pearson Correlation	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	4

Lampiran 5

Regresi Logistik

Logistic Regression

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	77	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	77	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		77	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
Tidak Tertarik	0
Tertarik	1

Block 0: Beginning Block

Iteration History^{a,b,c}

Iteration	-2 Log likelihood	Coefficients
		Constant
Step 1	76.434	1.221
0 2	75.941	1.408
3	75.940	1.419
4	75.940	1.419

- a. Constant is included in the model.
b. Initial -2 Log Likelihood: 75.940
c. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than .001.

Classification Table^{a,b}

Observed		Predicted		
		Y		Percentage Correct
		Tidak Tertarik	Tertarik	
Step 0 Y	Tidak Tertarik	0	15	.0
	Tertarik	0	62	100.0
Overall Percentage				80.5

- a. Constant is included in the model.
b. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	1.419	.288	24.323	1	.000	4.133

Variables not in the Equation

	Score	df	Sig.
Step 0 Variables X1	24.813	1	.000
X2	14.188	1	.000
X3	20.451	1	.000
X4	24.769	1	.000
X5	24.477	1	.000
X6	29.750	1	.000
Overall Statistics	41.586	6	.000

Block 1: Method = Enter

Iteration History^{a,b,c,d}

Iteration	-2 Log likelihood	Coefficients						
		Constant	X1	X2	X3	X4	X5	X6
Step 1	43.417	-5.737	.132	.034	.201	.033	.036	.142
1 2	29.335	-11.101	.237	.065	.413	.029	.108	.251
3	22.250	-18.124	.365	.062	.723	.054	.220	.389
4	19.125	-25.588	.503	.044	1.054	.113	.292	.570
5	18.168	-31.865	.612	.028	1.343	.187	.307	.747
6	18.027	-35.290	.667	.020	1.512	.234	.299	.849
7	18.023	-36.038	.678	.020	1.550	.244	.295	.871
8	18.023	-36.066	.679	.020	1.552	.244	.295	.872
9	18.023	-36.066	.679	.020	1.552	.244	.295	.872

a. Method: Enter

b. Constant is included in the model.

c. Initial -2 Log Likelihood: 75.940

d. Estimation terminated at iteration number 9 because parameter estimates changed by less than .001.

Omnibus Tests of Model Coefficients

	Chi-square	df	Sig.
Step 1 Step	57.917	6	.000
Block	57.917	6	.000
Model	57.917	6	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	18.023 ^a	.529	.843

a. Estimation terminated at iteration number 9 because parameter estimates changed by less than .001.

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	.469	8	1.000

Contingency Table for Hosmer and Lemeshow Test

		Y = Tidak Tertarik		Y = Tertarik		Total
		Observed	Expected	Observed	Expected	
Step 1	1	9	8.749	0	.251	9
	2	5	4.923	3	3.077	8
	3	1	1.146	7	6.854	8
	4	0	.158	8	7.842	8
	5	0	.018	8	7.982	8
	6	0	.004	8	7.996	8
	7	0	.002	8	7.998	8
	8	0	.000	8	8.000	8
	9	0	.000	8	8.000	8
	10	0	.000	4	4.000	4

Classification Table^a

Observed			Predicted		
			Y		Percentage Correct
			Tidak Tertarik	Tertarik	
Step 1	Y	Tidak Tertarik	12	3	80.0
		Tertarik	2	60	96.8
Overall Percentage					93.5

a. The cut value is .500

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1	X1	.679	.316	4.625	1	.032	1.972
	X2	.020	.212	.009	1	.925	1.020
	X3	1.552	.696	4.975	1	.026	4.720
	X4	.244	.314	.604	1	.437	1.276
	X5	.295	.354	.693	1	.405	1.343
	X6	.872	.436	4.000	1	.045	2.392
	Constant	-36.066	12.528	8.288	1	.004	.000

a. Variable(s) entered on step 1: X1, X2, X3, X4, X5, X6.